

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan strategis. MSDM mencakup berbagai aktivitas, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, serta pengelolaan kinerja (Mangkunegara, 2013:2). Pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia ini bertujuan untuk memaksimalkan potensi individu dan organisasi, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi sekaligus pengembangan karier dan kompetensi pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang dimiliki berdasarkan pengalaman atau latar belakang pendidikan yang dibawa pada saat ia bekerja pada suatu pekerjaan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. (Ading, Irma, 2025:468).

Dalam konteks Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI), MSDM memegang peranan strategis dalam membangun dan mengembangkan kompetensi, integritas, serta profesionalisme anggota sebagai penegak hukum yang berinteraksi langsung dengan masyarakat. Sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian, MSDM POLRI tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja secara administratif, tetapi juga pada pengembangan SDM yang adaptif, berintegritas tinggi, dan profesional. Hal ini menjadi sangat penting mengingat POLRI menghadapi berbagai tantangan

kompleks, seperti kejahatan lintas negara, terorisme, dan, yang menuntut kemampuan dan kesiapan sumber daya manusia yang handal dan responsif.

Pada tahun 2025, POLRI menghadapi sejumlah tantangan, antara lain mengembangkan kepemimpinan generasi baru, mendesain ulang struktur organisasi agar lebih adaptif, serta mengelola ekspektasi generasi milenial dan Gen Z yang menginginkan *work-life balance* dan peluang pengembangan diri. Untuk menjawab tantangan tersebut, POLRI menerapkan strategi reformasi birokrasi melalui Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025, dengan fokus pada profesionalisme SDM, revitalisasi citra institusi, peningkatan kualitas pelayanan publik, dan transformasi digital. Selain itu, POLRI juga menerapkan pendekatan proaktif dengan melibatkan masyarakat dalam program pencegahan kejahatan dan mengembangkan SDM yang mumpuni.

Implementasi Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 menjadi landasan hukum dalam pengelolaan SDM yang efektif, mencakup pembinaan teknis, koordinasi, dan pengawasan terhadap kepolisian khusus dan penyidik pegawai negeri sipil. Melalui Rapat Kerja Teknis (Rakernis) SDM, POLRI secara berkala mengevaluasi kinerja, berbagi inovasi, dan memperkuat koordinasi lintas satuan kerja untuk menjawab dinamika kebutuhan organisasi di era digital. Dengan demikian, MSDM POLRI berperan krusial dalam mewujudkan sumber daya manusia yang unggul, profesional, dan berintegritas, serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian sebagai penegak hukum yang dapat diandalkan.

Kinerja Anggota Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), menjadi salah satu fokus utama dalam upaya peningkatan pelayanan publik. Dalam konteks ini, Prestasi Kerja Anggota POLRI sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan. Kebutuhan aktualisasi diri, sebagaimana diungkapkan oleh Maslow dalam sudaryo dkk, (2018:65) adalah kebutuhan tertinggi yang mendorong individu untuk mencapai potensi penuh mereka. kebutuhan ini dapat tercermin dalam kemampuan anggota untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, serta berkontribusi dalam menjaga keamanan dan ketertiban.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan bahwa Prestasi Kerja Anggota POLRI pada Kepolisian Resor Ciamis menunjukkan kinerja yang konsisten baik, bahkan meraih beberapa penghargaan penting di tahun 2025. Dan meningkat dari tahun sebelumnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 prestasi kerja pada tahun 2024 dan 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Prestasi Kerja di Kantor Kepolisian Resor Ciamis
Tahun 2024-2025

Aspek	Tahun 2024	Tahun 2025
Penghargaan Kepemimpinan	Penghargaan Wahana Tata Nugraha , menunjukkan sinergi Polres dalam mewujudkan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di wilayah Kabupaten Ciamis.	AKBP H. Hidayatullah meraih dua penghargaan nasional: "Most Integrity and Social Awareness Leader 2025" dan "Best Inspiring and Innovative Leader 2025"
Operasi Kepolisian	Keberhasilan menjaga situasi Kamtibmas aman, kondusif, dan lancar	Operasi Zebra Lodaya 2025 dan pengamanan Nataru 2025 dengan

	selama Pilkada Serentak 2024	pendekatan humanis dan ETLE
Kegiatan Rutin	Pengamanan rutin dan penegakan hukum	Kegiatan rutin tetap berjalan
Peningkatan Pangkat	Kenaikan pangkat personel di awal 2025 (hasil kinerja 2024)	Kenaikan pangkat personel Polri periode 1 Juli 2025.

Sumber: Pra Survey, 2025.

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa capaian prestasi kerja yang ditampilkan lebih banyak mencerminkan keberhasilan organisasi dan pimpinan secara institusional, seperti perolehan penghargaan kepemimpinan, keberhasilan operasi kepolisian, serta pencapaian kinerja secara umum. Data tersebut belum sepenuhnya menggambarkan kontribusi dan kinerja individu anggota secara langsung, karena indikator yang digunakan masih bersifat agregatif dan tidak menunjukkan distribusi kinerja antar anggota.

Kondisi ini menyebabkan data prestasi kerja yang disajikan kurang representatif dalam mengukur tingkat prestasi kerja individu anggota Polri secara merata. Tidak adanya indikator yang secara spesifik menampilkan capaian kinerja personal, seperti produktivitas individu, kualitas kerja per anggota, maupun evaluasi kinerja berbasis kompetensi, mengakibatkan sulitnya mengidentifikasi variasi prestasi kerja di tingkat operasional.

Selain itu, sebagian indikator dalam tabel, seperti penghargaan institusional dan keberhasilan operasi, lebih mencerminkan hasil kerja kolektif organisasi dibandingkan kinerja individual. Hal ini berpotensi menimbulkan bias dalam menilai prestasi kerja, karena keberhasilan organisasi belum tentu mencerminkan kontribusi yang merata dari seluruh anggota.

Dengan demikian, data pada Tabel 1.1 belum dapat dijadikan sebagai indikator yang komprehensif untuk menggambarkan prestasi kerja individu anggota. Kondisi inilah yang memperkuat pentingnya penelitian ini, yaitu untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja anggota secara lebih spesifik pada tingkat individu, khususnya melalui pendekatan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan.

Selain itu, data pada aspek kegiatan rutin menunjukkan bahwa aktivitas pengamanan dan penegakan hukum berjalan relatif sama dari tahun ke tahun tanpa adanya indikator peningkatan kualitas atau efektivitas kerja yang terukur. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana peningkatan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, khususnya pada kegiatan rutin yang menjadi tanggung jawab utama anggota Polri di tingkat pelaksana.

Pada aspek peningkatan pangkat, meskipun tercatat adanya kenaikan pangkat personel pada periode tertentu, data tersebut belum menunjukkan keterkaitan yang jelas antara kenaikan pangkat dengan peningkatan kompetensi atau kinerja individu secara nyata. Kenaikan pangkat yang bersifat periodik berpotensi lebih mencerminkan pemenuhan aspek administratif dan masa kerja, bukan sepenuhnya hasil evaluasi kinerja berbasis kompetensi.

Dengan demikian, meskipun secara umum prestasi kerja Polres Ciamis menunjukkan capaian yang baik, data pada Tabel 1.1 mengindikasikan adanya kesenjangan antara prestasi organisasi dengan pengukuran kinerja individu anggota. Prestasi yang bersifat institusional belum sepenuhnya diikuti oleh

gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana kompetensi sumber daya manusia dikelola, dikembangkan, dan diimplementasikan dalam meningkatkan prestasi kerja anggota secara merata dan berkelanjutan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi belum tentu mencerminkan optimalnya kompetensi dan prestasi kerja seluruh anggota. Oleh karena itu, muncul permasalahan ilmiah mengenai bagaimana kompetensi sumber daya manusia anggota Polri berperan dalam meningkatkan prestasi kerja, serta faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan dan upaya yang dilakukan organisasi dalam mengelola kompetensi tersebut. Permasalahan inilah yang menjadi dasar penting dilakukannya penelitian lebih lanjut mengenai kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja di Kantor Kepolisian Resor Ciamis

Kebutuhan akan aktualisasi diri dan pemberian penghargaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan upaya strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi individu. Sejalan dengan pendapat Martoyo dalam Hesti (2012:28), seorang atasan perlu menetapkan ukuran prestasi kerja yang jelas bagi para pegawai agar terhindar dari masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Aktualisasi diri dan motivasi dalam bekerja menjadi kunci bagi pegawai untuk bekerja sesuai harapan dan meraih prestasi kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil pra survey melalui kuesioner terhadap 20 orang Anggota Kepolisian Resor Ciamis, dengan hasil yang di peroleh sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 1.2
Data Hasil Pra Survey Kebutuhan Aktualisasi Diri Anggota
Kepolisian Resor Ciamis

No	Indikator Aktualisasi Diri	Pernyataan	Ya (n)	Tidak (n)	Persentase Ya (%)
1.	Pertumbuhan	Anggota didorong untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang menantang	16	4	80,0
2.	Pencapaian Potensi	Anggota diberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan potensi sesuai kemampuan, minat, dan bakat	14	6	70,0
3.	Pemenuhan Diri	Anggota merasa puas secara pribadi dan profesional dalam menyelesaikan tugas serta mendapatkan pengakuan	13	7	65,0
4.	Dorongan Organisasi	Organisasi memberikan motivasi, dukungan, dan penghargaan kepada anggota	16	4	80,0

Sumber: Pra Survey, 2025.

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 tentang Hasil Pra Survey Kebutuhan Aktualisasi Diri Anggota Kepolisian Resor Ciamis, terlihat bahwa secara umum organisasi telah berupaya mendorong pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri anggotanya. Hal ini tercermin dari persentase jawaban “ya” yang relatif tinggi pada setiap indikator. Namun demikian, apabila dianalisis lebih mendalam, data tersebut justru menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan atau harapan organisasi dengan realitas yang dirasakan oleh seluruh anggota.

Pada indikator pertumbuhan, meskipun sebesar 80% responden menyatakan bahwa anggota didorong untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja, masih terdapat 20% anggota yang menyatakan sebaliknya. Kondisi ini menunjukkan bahwa dorongan

pengembangan diri belum dirasakan secara merata oleh seluruh anggota. Padahal, dalam organisasi kepolisian yang menuntut profesionalisme tinggi, kesempatan pengembangan diri seharusnya dapat diakses secara adil dan konsisten oleh semua anggota.

Selanjutnya, pada indikator pencapaian potensi, persentase jawaban “ya” menurun menjadi 70%. Artinya, hampir sepertiga anggotanya belum merasakan kesempatan yang optimal untuk mengaktualisasikan potensi, minat, dan bakatnya melalui penugasan yang sesuai. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kemampuan individu dengan penempatan atau penugasan yang diberikan, sehingga potensi anggota belum sepenuhnya dimanfaatkan secara maksimal dalam pelaksanaan tugas kepolisian.

Pada indikator pemenuhan diri, persentase jawaban “ya” kembali menurun menjadi 65%, yang merupakan angka terendah dibandingkan indikator lainnya. Data ini menunjukkan bahwa sebagian anggota belum sepenuhnya merasakan kepuasan pribadi dan profesional dalam pekerjaannya. Rendahnya tingkat pemenuhan diri mengindikasikan bahwa penyelesaian tugas, pengakuan atas prestasi, serta makna pekerjaan belum sepenuhnya dirasakan oleh seluruh anggota. Kondisi ini berpotensi memengaruhi motivasi, komitmen kerja, dan prestasi kerja anggota dalam jangka panjang.

Sementara itu, pada indikator dorongan organisasi, sebesar 80% responden menyatakan bahwa Polres Ciamis telah memberikan motivasi, dukungan, dan penghargaan kepada anggota. Meskipun angka ini tergolong tinggi, masih terdapat 20% anggota yang belum merasakan adanya dorongan dan penghargaan

secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa sistem motivasi dan penghargaan yang diterapkan belum sepenuhnya menjangkau seluruh anggota secara merata dan konsisten.

Secara keseluruhan, data pada Tabel 1.2 menunjukkan adanya GAP antara upaya organisasi dalam mendorong aktualisasi diri anggota dengan tingkat pemenuhan aktualisasi diri yang benar-benar dirasakan oleh anggota. Penurunan persentase jawaban “ya” dari indikator pertumbuhan hingga pemenuhan diri mengindikasikan bahwa semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri, semakin besar pula kesenjangan yang dirasakan oleh anggota.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aktualisasi diri sebagai bagian penting dari kompetensi sumber daya manusia belum sepenuhnya terwujud secara optimal di lingkungan Kepolisian Resor Ciamis. Kesenjangan ini berpotensi berdampak pada prestasi kerja anggota, karena anggota yang belum mampu mengaktualisasikan dirinya secara optimal cenderung belum dapat memberikan kontribusi kinerja terbaik. Oleh karena itu, permasalahan mengenai bagaimana kebutuhan aktualisasi diri anggota dipenuhi, hambatan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap prestasi kerja menjadi isu ilmiah yang penting untuk dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini.

Menurut Herzberg (dalam Luthans, 2011) dalam teori dua faktor (*Two-Factor Theory*), penghargaan merupakan salah satu faktor motivasi (*motivators*) yang tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong peningkatan prestasi kerja secara signifikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong (2014), yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang positif dan

sistem penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu.

Penghargaan merupakan bentuk pengakuan atau apresiasi resmi yang diberikan oleh suatu instansi atau organisasi kepada anggotanya, termasuk Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI), sebagai penghormatan atas jasa, prestasi, atau kontribusi mereka dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, penghargaan diberikan kepada Anggota POLRI yang berjasa dan/atau berprestasi dalam menjalankan tugas, serta kepada Warga Negara Indonesia (WNI) dan Warga Negara Asing (WNA) yang berjasa dalam membantu, mendukung, mengembangkan, dan memajukan organisasi POLRI, guna mendorong motivasi, dedikasi, dan loyalitas dalam mendukung keberhasilan institusi.

Penghargaan juga dapat diartikan sebagai hubungan timbal balik yang diterima pegawai atas kontribusinya dalam bekerja. Penghargaan atau reward diberikan kepada pegawai yang menunjukkan prestasi, keuletan, kedisiplinan, keterampilan, kesetiannya pada suatu organisasi. Penghargaan merupakan bentuk apresiasi kepada pegawai serta sebagai wujud motivasi dengan harapan membawa dampak positif bagi suatu instansi terkait ataupun suatu organisasi (Hasibuan, 2014:11).

Berikut terdapat data mengenai penghargaan bagi Anggota Kepolisian Resor Ciamis selama kurun waktu 2 tahun terakhir dari 2024 sampai 2025 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Penghargaan Anggota Kepolisian Resor Ciamis
Tahun 2024-2025

No	Kriteria	Jumlah Penerima Penghargaan	
		2024	2025
1.	Pemberian Penghargaan Kepada Anggota Polres Ciamis yang Purna Bhakti	22	8
2.	Penghargaan Polwan Berprestasi	1	-
3.	Berhasil Menangkap Pelaku Kasus Curanmor kurang dari 1x24 jam	5	-
5.	Berhasil Menyita Miras Terbanyak Selama OPS Pekat Lodaya	24	-
6.	Berhasil Menangkap Pelaku Kasus Pencurian	-	-
7.	Penghargaan Pada Anggota yang Mengalami Luka Pada Unjuk Rasa	-	4
8.	Berhasil Mengamankan Pengedar Narkoba		1
9.	Lomba Kebersihan Mako Antar Fungsi dan Polsek Jajaran Polres Ciamis	-	6
10.	Dedikasi dan Berhasil Mengungkap Kasus Pembunuhan	-	10
11.	Dedikasi berhasil mengungkap tindak pidana curat	-	8
12.	Mengungkap kasus penganiayaan	-	4
13.	Mengungkap kasus pencurian HP	-	3
14.	Mengungkap kasus curanmor	-	7
15.	Mengungkap kasus penipuan dan penggelapan	-	4
Jumlah		52	55

Sumber: Data Polres Ciamis, 2025.

Berdasarkan data diatas, menunjukkan adanya perubahan pola dan fokus dalam pemberian penghargaan kepada anggota. Pada tahun 2025, jumlah penerima penghargaan sedikit meningkat menjadi 55 orang, daripada tahun 2024 yang mencapai 52 orang. Pergeseran ini menunjukkan adanya perubahan prioritas dan fokus operasional Polres Ciamis dari tahun ke tahun, di mana pada tahun 2025 lebih banyak penghargaan yang diberikan berdasarkan keberhasilan dalam mengungkap kasus-kasus pidana dan dedikasi anggota dalam situasi khusus.

Pemberian penghargaan kepada anggota Polres Ciamis merupakan bentuk pengakuan nyata atas pengorbanan, dedikasi, dan kontribusi anggota Polri dalam menjalankan tugas di lapangan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Hal ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan manusia yang dijelaskan oleh Suryani dkk (2019:38), dimana aktualisasi diri menjadi puncak kebutuhan manusia. Ketika individu merasa dihargai dan diakui, mereka akan lebih termotivasi untuk mengoptimalkan potensi diri guna mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dalam konteks Kepolisian Resor Ciamis, untuk mendorong kinerja yang optimal dan berkelanjutan, diperlukan kombinasi yang seimbang antara ukuran prestasi kerja yang jelas, pengakuan prestasi yang konsisten, serta lingkungan kerja yang mendukung pengembangan dan pemenuhan diri anggota, termasuk melalui penugasan yang bervariasi dan umpan balik yang konstruktif. Sistem penghargaan yang adil dan konsisten tidak hanya akan meningkatkan kepuasan dan motivasi anggota, tetapi juga mendorong pencapaian prestasi kerja yang optimal, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi aktualisasi diri setiap individu.

Penelitian Tuti (2021) memperkuat hal ini dengan menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penghargaan dan aktualisasi diri dengan prestasi kerja, yang menunjukkan bahwa penghargaan yang adil dan aktualisasi diri yang baik akan mendorong peningkatan prestasi kerja. Selain itu, penelitian Elsa Laifi (2023) juga menyimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Anggota POLRI.

Dengan demikian, pemberian penghargaan di Polres Ciamis tidak hanya berdampak pada peningkatan motivasi, tetapi juga mendorong aktualisasi diri dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, sistem penghargaan yang baik dan berkelanjutan menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan mampu mendorong setiap anggota untuk mencapai potensi terbaiknya.

Berdasarkan uraian latar belakang serta analisis terhadap berbagai data dan fenomena empiris di Kepolisian Resor Ciamis, terlihat bahwa organisasi secara umum menunjukkan capaian kinerja yang relatif baik. Hal ini tercermin dari keberhasilan institusi dan pimpinan dalam memperoleh berbagai penghargaan, keberhasilan pelaksanaan operasi kepolisian, serta terjaganya situasi keamanan dan ketertiban masyarakat. Namun demikian, capaian kinerja tersebut lebih banyak merepresentasikan keberhasilan organisasi secara makro dan kepemimpinan, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi kinerja dan kompetensi anggota pada level operasional secara menyeluruh.

Hasil pra survei menunjukkan bahwa kompetensi dan prestasi kerja anggota belum sepenuhnya merata. Meskipun sebagian besar anggota telah menunjukkan kinerja yang baik, masih terdapat perbedaan dalam penguasaan kompetensi, efektivitas pelaksanaan tugas, serta tingkat aktualisasi diri antaranggota. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara tuntutan profesionalisme organisasi dengan kapasitas dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap anggota.

Lebih lanjut, hasil pra survei mengenai kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan adanya kecenderungan penurunan tingkat pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri pada indikator-indikator yang bersifat lebih mendalam. Dorongan organisasi untuk pengembangan diri dan pemberian motivasi memang telah dirasakan oleh sebagian besar anggota, namun belum sepenuhnya diikuti oleh kesempatan yang merata dalam mengaktualisasikan potensi, merasakan pemenuhan diri, serta memperoleh pengakuan atas prestasi kerja. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa kebijakan dan upaya organisasi belum sepenuhnya terimplementasi secara efektif pada seluruh anggota.

Kondisi tersebut diperkuat oleh masih ditemukannya permasalahan dalam pembagian beban kerja, penugasan, serta sistem penilaian prestasi kerja yang belum sepenuhnya berbasis pada kompetensi dan aktualisasi diri anggota. Penilaian prestasi kerja yang cenderung bersifat administratif dan periodik berpotensi belum mencerminkan kemampuan, kontribusi, serta potensi individu anggota secara objektif. Akibatnya, peningkatan prestasi kerja belum sepenuhnya didorong oleh pengelolaan kompetensi dan aktualisasi diri yang terarah dan berkelanjutan.

Secara teoretis, konsep manajemen sumber daya manusia menekankan bahwa kompetensi dan aktualisasi diri merupakan faktor penting dalam mendorong prestasi kerja yang optimal. Anggota yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi, mendapatkan pengakuan atas prestasi, serta merasakan makna dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan. Namun, realitas empiris di Kepolisian Resor Ciamis

menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep ideal tersebut dengan praktik yang berlangsung di lapangan.

Dengan demikian, terdapat GAP penelitian yang terletak pada perbedaan antara capaian prestasi kerja organisasi yang relatif baik dengan belum optimalnya pemenuhan kompetensi dan aktualisasi diri anggota secara merata dan sistematis. Kesenjangan ini menimbulkan pertanyaan ilmiah mengenai bagaimana kompetensi dan aktualisasi diri anggota dikelola, hambatan apa saja yang dihadapi dalam pemenuhannya, serta sejauh mana kompetensi dan aktualisasi diri tersebut berperan dalam meningkatkan prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis. Kesenjangan inilah yang menjadi dasar dan fokus utama dalam penelitian ini.

Secara konseptual, dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan pemberian penghargaan yang adil serta konsisten seharusnya mampu mendorong peningkatan prestasi kerja anggota secara optimal dan merata. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Namun, kondisi empiris di Kepolisian Resor Ciamis menunjukkan adanya ketidaksesuaian, di mana capaian prestasi kerja lebih dominan bersifat institusional dan belum sepenuhnya mencerminkan kinerja individu anggota secara merata. Selain itu, pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan sistem penghargaan belum dirasakan secara optimal dan konsisten oleh seluruh anggota. Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan secara teoritis dan empiris dengan realitas di lapangan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji sejauh mana

kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud untuk menyampaikan pembahasan mengenai “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Polri (Studi pada Kepolisian Resor Ciamis)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra survey yang dituangkan dalam Tabel 1.2 dan Tabel 1.3, serta diperkuat dengan hasil wawancara awal dengan beberapa anggota Kepolisian Resor Ciamis, dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi, aktualisasi diri, dan prestasi kerja anggota. Permasalahan tersebut tidak hanya bersifat normatif, tetapi muncul sebagai konsekuensi langsung dari kondisi empiris yang terjadi di lapangan.

Hasil pra survey pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri anggota belum sepenuhnya dirasakan secara merata. Meskipun sebagian besar anggota menyatakan adanya dorongan organisasi untuk pengembangan diri, data menunjukkan adanya penurunan persentase pemenuhan pada indikator pencapaian potensi dan pemenuhan diri. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kesempatan anggota untuk mengaktualisasikan kemampuan, minat, dan bakatnya melalui penugasan yang sesuai belum sepenuhnya optimal. Akibatnya, tidak seluruh anggota merasakan kepuasan dan pemaknaan kerja secara profesional, yang berpotensi memengaruhi motivasi dan prestasi kerja.

Selanjutnya, data pada Tabel 1.3 (hasil pra survey terkait aspek prestasi kerja dan/atau indikator pendukung kinerja) menunjukkan adanya variasi capaian kinerja antaranggota. Perbedaan tersebut tercermin dari belum meratanya tingkat efektivitas pelaksanaan tugas, konsistensi kinerja, serta kualitas hasil kerja. Variasi capaian ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja anggota belum sepenuhnya ditopang oleh kompetensi dan aktualisasi diri yang berkembang secara seimbang di seluruh bagian organisasi.

Hasil wawancara pra survey juga memperkuat temuan tersebut. Beberapa anggota menyampaikan bahwa penugasan yang diterima belum selalu disesuaikan dengan kompetensi dan potensi individu, sehingga kemampuan yang dimiliki belum sepenuhnya dimanfaatkan secara optimal. Selain itu, terdapat pandangan bahwa sistem penilaian prestasi kerja masih lebih menekankan pada pemenuhan kewajiban dan aspek administratif, dibandingkan pada pengukuran kompetensi, kreativitas, dan kontribusi nyata anggota dalam pelaksanaan tugas.

Temuan wawancara lainnya menunjukkan bahwa pengakuan terhadap prestasi kerja dan upaya pengembangan diri belum dirasakan secara konsisten oleh seluruh anggota. Kondisi ini menyebabkan sebagian anggota merasa bahwa kinerja yang baik tidak selalu diikuti dengan kesempatan pengembangan karier atau penghargaan yang proporsional. Situasi tersebut berpotensi menurunkan dorongan untuk berprestasi dan mengaktualisasikan diri secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi bahwa permasalahan utama yang dihadapi Kepolisian Resor Ciamis bukan terletak pada ketiadaan kebijakan atau program pengembangan sumber daya manusia, melainkan pada

belum optimalnya implementasi pengelolaan kompetensi dan aktualisasi diri anggota secara merata dan terintegrasi. Kesenjangan antara potensi individu dengan kesempatan aktualisasi diri, serta antara tuntutan kinerja dengan sistem penilaian prestasi kerja, menjadi persoalan mendasar yang memerlukan kajian ilmiah lebih lanjut.

Berdasarkan hasil pra survei, data empiris, dan uraian latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri anggota Kepolisian Resor Ciamis belum merata, ditunjukkan oleh masih adanya anggota yang belum memperoleh kesempatan optimal dalam pengembangan diri, penugasan sesuai potensi, serta pemenuhan kepuasan kerja secara profesional.
2. Sistem penghargaan yang diterapkan belum optimal dan belum dirasakan secara konsisten oleh seluruh anggota, sehingga belum sepenuhnya mampu mendorong motivasi dan peningkatan prestasi kerja.
3. Prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis belum merata, pencapaian kinerja lebih banyak terlihat pada tingkat institusi dan belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi individu secara menyeluruh.
4. Penugasan dan pengelolaan sumber daya manusia belum sepenuhnya disesuaikan dengan kompetensi, minat, dan potensi individu anggota, sehingga menghambat optimalisasi kinerja.
5. Sistem penilaian prestasi kerja cenderung masih bersifat administratif dan periodik, serta belum sepenuhnya berbasis pada kompetensi dan aktualisasi diri anggota.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja anggota pada Kepolisian Resor Ciamis?
2. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja anggota pada Kepolisian Resor Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja anggota pada Kepolisian Resor Ciamis?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja anggota pada Kepolisian Resor Ciamis.
2. Pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja anggota pada Kepolisian Resor Ciamis.
3. Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja anggota pada Kepolisian Resor Ciamis.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan

dengan pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja anggota Polri.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi:

a. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini adalah untuk menambah literasi konseptual dan memperluas pengetahuan baik dalam teori yaitu pemahaman serta pengayatan ilmu manajemen terutama manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja anggota Polri.

b. Bagi Institusi,

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk kajian evaluasi terhadap efektivitas instansi dan strategi pelayanan yang ditetapkan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja para Anggota Polri.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi untuk mengembangkan serta meneliti lebih lanjut tentang masalah yang sama.